

PG_740 C Lavoro Infantile

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.....	2
2. RIFERIMENTI.....	2
3. DEFINIZIONI.....	2
4. MODALITÀ OPERATIVE.....	2
4.2 GIOVANI LAVORATORI.....	2
4.3 SENSIBILIZZAZIONE DEI FORNITORI.....	2
5. DIFFUSIONE.....	3

Rev	Data	Descrizione	Emette	Revisiona	Approva
00	01.06.21	Prima emissione	RSG	Direzione	Direzione

1. SCOPO E CAMPO DI APPLICAZIONE.

Lo scopo della presente procedura è quello di definire le modalità con cui l'organizzazione garantisce di non utilizzare e di non favorire l'impiego di lavoro infantile e minorile e di definire le modalità di intervento in caso di rilevamento dell'utilizzo di lavoro minorile presso i propri fornitori e/o subappaltatori.

2. RIFERIMENTI

- SA 8000 Responsabilità Sociale 8000 – IV. REQUISITI DI RESPONSABILITA' SOCIALE - punto 1. "LAVORO INFANTILE";
- Convenzione ILO 138;
- Convenzione ILO 146;
- Convenzione ILO 182;
- Manuale del Sistema di Responsabilità Sociale;
- D.Lgs. 345/1999 Protezione dei giovani sul lavoro;
- D.Lgs. 262/2000 Disposizioni integrative e correttive del D.Lgs. 345/1999;
- Legge 296/2006 (Finanziaria 2007) Aumento da 15 a 16 anni dell'età per l'accesso al lavoro.

3. DEFINIZIONI

Bambino: qualsiasi persona con meno di 15 anni di età, a meno che leggi locali sull'età minima prevedano un'età più alta per il lavoro o per la scuola dell'obbligo, nel qual caso si applica l'età più alta.

Giovane lavoratore: lavoratore che, superata l'età definita per il bambino, non abbia compiuto 18 anni.

Lavoro infantile: lavoro svolto da un bambino, come definito sopra, salvo l'eccezione prevista dalla Raccomandazione ILO 146. Azione di rimedio per i bambini: ogni forma di sostegno ed azioni necessari a garantire la sicurezza, la salute, l'educazione e lo sviluppo dei bambini che sono stati sottoposti a lavoro infantile, come sopra definito, ed hanno successivamente terminato tale lavoro.

4. MODALITÀ OPERATIVE.

4.1 Lavoro infantile.

Al momento dell'assunzione, l'organizzazione esclude categoricamente l'assunzione di un bambino e comunque tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori.

È compito del Responsabile Risorse Umane, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi dell'età del richiedente, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità (Carta di identità, patente, passaporto, certificato di nascita, ecc.).

4.2 Giovani lavoratori

Al momento dell'assunzione, l'organizzazione esclude categoricamente l'assunzione di un bambino e comunque tende ad escludere l'impiego di giovani lavoratori.

È compito del Responsabile Risorse Umane, al momento dell'assunzione di un nuovo dipendente, accertarsi dell'età del richiedente, mediante un'attenta analisi dei dati dello stesso, chiedendo e controllando scrupolosamente un documento di identità (Carta di identità, patente, passaporto, certificato di nascita, ecc.).

4.3 Sensibilizzazione dei fornitori

Va premesso che l'organizzazione si accerta, prima di instaurare qualsiasi nuovo rapporto di fornitura, che i propri fornitori non facciano uso di lavoro infantile e si impegnino, in forma scritta, al rispetto di tale principio attraverso la sottoscrizione della Lettera d'impegno fornitori.

Nel caso di riscontro certo dell'utilizzo di un bambino da parte dei fornitori o subfornitori, con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private), attuerà azioni di informazione e sensibilizzazione del fornitore o subfornitore relativamente alla legislazione italiana, continuando a monitorare il loro comportamento e attendendone la regolarizzazione. L'organizzazione si impegna con il supporto degli Enti con i quali ha rapporti sul tema della Responsabilità Sociale (Ente di Certificazione, ONG, Istituzioni pubbliche/private) a garantire la futura protezione del bambino seguendo il successivo percorso lavorativo/scolastico.

In riferimento ai giovani lavoratori invece si cercherà di sensibilizzare il fornitore che li utilizza affinché:

- fornisca un lavoro leggero e sicuro al minore;
- consenta l'attuazione/completamento del percorso di istruzione laddove necessario;
- supporti il minore e la famiglia per il proprio sostentamento.

Le situazioni di utilizzo di minori riscontrate saranno trattate e gestite come gravi NC che incideranno sullo stato di qualifica del fornitore.

5. DIFFUSIONE.

La presente procedura viene diffusa al personale operante in azienda e altre parti interessate tramite incontro tra RSGI e i dipendenti, nonché presenza su sito internet aziendale.